

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. “SAN
JUAN” DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA
2013**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. ZENÓN RODRÍGUEZ CRUZ

ASESORA:

Mg. MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

Con todo cariño: a mis queridos padres, hermanos, esposa e hijas por el constante apoyo y amor que me brindan cada día.

Zenón

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber puesto en mi camino a valiosas personas que han significado un enorme soporte y compañía durante todo el tiempo de la investigación.

A toda la Comunidad Educativa de la I.E. San Juan, por todas las facilidades en la realización de la presente investigación.

A la Magíster Miluska Vega Guevara, por su apoyo incondicional en la realización de esta investigación y una mención especial para el Ingeniero César Acuña Peralta, rector fundador de la Universidad César Vallejo, quien desde siempre apoya incondicionalmente al maestro peruano.

Un especial agradecimiento a toda mi familia, por su comprensión respecto al tiempo que no he compartido con ellos y haberle asignado prioridad a la conclusión de la tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a los lineamientos técnicos establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición la presente tesis titulada “Percepción del Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2013”, con la finalidad de determinar la relación que existe la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa °San Juan° del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2013. Realizado para obtener el Grado de Magíster en Educación, con Mención en Administración de la Educación.

Este trabajo de investigación es el resultado de la preocupación por las condiciones del clima organizacional imperante en la institución educativa y como esta se relaciona con el nivel de satisfacción laboral de los docentes, pues ello influirá directa o indirectamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Uno de los cambios más relevantes en el campo de la administración durante los últimos años ha sido el papel que cumplen cada uno de los miembros dentro de una institución. Es innegable la importancia de desarrollar un ambiente adecuado, que permita desarrollar un alto nivel de compromiso en cada uno de miembros de una institución, es decir que se sienta parte de un sistema adecuado que garantice su desempeño, sin embargo, muchos de los miembros no asumen esta responsabilidad, no se dan cuenta, de lo importante que es lograr que el personal que labora se sientan bien dentro de la institución, que se sientan parte de ella y que sientan el calor de un ambiente agradable, en beneficio de los estudiantes parte importante de toda Institución en especial las instituciones Educativas.

Para abordar este tema de investigación ha sido necesario dividir el presente informe en cuatro capítulos: En el primer capítulo se presenta las razones que motivaron a desarrollar el trabajo, se formula el problema general y los problemas específicos, la justificación del estudio, los antecedentes nacionales e

internacionales relacionados con la investigación y finalmente se plantean los objetivos generales y específicos. En el segundo capítulo se expone el marco teórico que contiene los antecedentes teóricos, el marco contextual y las bases teóricas, de esta manera se citan teorías y conceptos que sustentan la indagación. En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico en cual se expone la hipótesis general y las hipótesis específicas, la definición conceptual y operacional de las variables, la metodología empleada, el tipo y diseño de investigación, la técnica e instrumentos empleados y finalmente el método para el procesamiento y análisis de datos. En el cuarto capítulo se hace una descripción detallada de los resultados obtenidos y la contrastación de las hipótesis planteadas para culminar con la discusión de los resultados. Por ultimo, se plantean las conclusiones y sugerencias.

INDICE DE CONTENIDOS	Páginas
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE TABLAS	ix
ÍNDICE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
 CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específico	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.4. LIMITACIONES	19
1.5. ANTECEDENTES	20
1.5.1 Internacionales	20
1.5.2 Nacionales	23
1.6 OBJETIVOS	25
1.6.1 Objetivos generales	25
1.6.2 Objetivos específicos	25
 CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	
2.1 BASES TEÓRICAS	28
2.1.1 Bases filosóficas	28
2.1.2 Bases pedagógicas	28
2.1.3 El sistema educativo peruano	29
2.1.4 Bases legales	30
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL	32

2.2.1	Definición de clima organizacional	33
2.2.2	Enfoques teóricos de clima organizacional	34
2.2.2.1	Enfoques de factores psicológicos individuales	35
2.2.2.2	Enfoques de factores grupales	35
2.2.2.3	Enfoques de factores organizacionales	36
2.2.3	Dimensiones del clima organizacional	36
2.2.3.1	Modelo de Litwin y Stringer	37
2.2.3.2	Modelo de Sonia Palma Carrillo	38
2.2.4	Tipos de clima según Likert	39
2.3	SATISFACCIÓN LABORAL	40
2.3.1	Definición de satisfacción	40
2.3.2	Definición de satisfacción laboral	41
2.3.3	Enfoques teóricos sobre satisfacción laboral	42
2.3.3.1	Teoría de las necesidades de Maslow	42
2.3.3.2	Teoría de dos factores de Herzberg	43
2.3.3.3	Teoría de las expectativas de Vroom	44
2.4	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	45
2.5	MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	47
2.5.1	Clima organizacional	47
2.5.1.1	Dimensiones del clima organizacional	47
2.5.2	Satisfacción laboral	48
2.5.2.1	Dimensiones de la satisfacción laboral	48
2.6	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	48
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO		
3.1.	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	51
3.2.	VARIABLES	51
3.2.1	Conceptualización de las variables	51
3.2.2	Operacionalización de las variables	53
3.3.	METODOLOGÍA	57
3.3.1	Tipo de investigación	57
3.3.2	Método de investigación	57
3.3.3	Diseño de estudio	57
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	58

3.5	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	59
3.5.1	Técnicas	59
3.5.2	Instrumentos	59
3.5.3	Confiabilidad de instrumentos	60
3.5.4	Validación de instrumentos	62
3.6	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	62
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		
4.1	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	65
4.1.1	Percepción del clima organizacional en la I.E. San Juan	65
4.1.2	Nivel de satisfacción laboral en la I.E. San Juan	66
4.2	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	67
4.2.1	Tabla de contingencia	67
4.3	PRUEBA DE HIPÓTESIS	68
4.4	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		
	CONCLUSIONES	77
	SUGERENCIAS	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
	BIBLIOGRAFIA	80
ANEXOS		
ANEXO 1		
	Matriz de consistencia	87
ANEXO 2		
	Matriz de conceptual de las variables	89
ANEXO 3		
	Matriz de operacionalización de variables	92
ANEXO 4		
	Instrumentos y baremos	96
ANEXO 5		
	Juicio de expertos	101
ANEXO 6		
	Base de datos	108

ÍNDICE DE TABLAS

Páginas

Tabla 01 Operacionalización de la variable clima organizacional	55
Tabla 02 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 03 Población total de docentes	59
Tabla 04 Escala de confiabilidad	61
Tabla 05 Grado de confiabilidad del cuestionario clima organizacional	61
Tabla 06 Grado de confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral	61
Tabla 07 Juicio de expertos	62
Tabla 08 Percepción del clima organizacional en la I.E. San Juan	65
Tabla 09 Nivel de satisfacción laboral en la I.E. San Juan	66
Tabla 10 Relación entre la percepción del clima organizacional y la Satisfacción laboral	67
Tabla 11 Correlación entre la percepción del clima organizacional y la Satisfacción laboral	68
Tabla 12 Correlación entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral	69
Tabla 13 Correlación entre la percepción del involucramiento laboral y la satisfacción laboral	70
Tabla 14 Correlación entre la percepción de la supervisión y la Satisfacción laboral	71
Tabla 15 Correlación entre la percepción de la comunicación y la Satisfacción laboral	72
Tabla 16 Correlación entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Páginas

Figura 01	Percepción del clima organizacional en la I.E. San Juan	65
Figura 02	Nivel de satisfacción laboral en la I.E. San Juan	66
Figura 03	Relación entre la percepción del clima organizacional y la Satisfacción laboral	67

RESUMEN

El propósito del estudio fue establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores Lima 2013. La población estuvo compuesta por 90 docentes de ambos sexos, pertenecientes a los niveles de primaria y secundaria, que tenían más de 2 años de labor en la Institución Educativa “San Juan”. La medición de las variables de estudio se realizó en base a dos instrumentos: Para la variable Clima Organizacional se empleo El cuestionario Clima organizacional que fue elaborado por Palma (2004) y adaptado por Pari (2010) para aplicación en el contexto de las Instituciones Educativas y para la variable Satisfacción Laboral se utilizó el cuestionario de Cáceres (2010). Se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,98 y 0,96 respectivamente, en el análisis de consistencia por Alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos se aplicó la prueba estadística rho de Spearman.

Del análisis de los datos se observa que existe una marcada asociación del 30% entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral. La mayor proporción de docentes perciben un clima organizacional medianamente favorable y un nivel de satisfacción regular.

La prueba estadística obtuvo un valor de $r_{sc} = 0,59 > r_{st} = 0,21$ hallándose correlación significativa, moderada y directamente proporcional entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa San Juan del distrito de San Juan de Miraflores Lima 2013. Los resultados del estudio indican que a medida que la percepción del clima organizacional que tienen los docentes sea buena, mayor será la satisfacción laboral de éstos en la Institución Educativa donde laboran.

Palabra clave: Clima organizacional y satisfacción laboral

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the relationship between the perception of the organizational climate and the job satisfaction of teachers in the educational institution "San Juan" in the District of San Juan de Miraflores Lima 2013. The population was composed of 90 teachers of both sexes, belonging to the primary and secondary levels, which had more than 2 years of work in the educational institution "San Juan". The measurement of the study variables was carried out based on two instruments: for the variable organizational climate employment questionnaire organizational climate that was developed by Palm (2004) and adapted by Pari (2010) for application in the context of educational institutions and the job satisfaction variable Cáceres (2010) questionnaire was used. Obtaining a value of 0.98 and 0.96 reliability respectively, in consistency by Cronbach's alpha analysis. The statistical test was applied for the analysis of data Spearman rho.

Analysis of the data shows that there is a strong Association of 30% between the perception of climate organizaional and job satisfaction. The highest proportion of teachers perceives a moderately favorable organizational climate and a level of regular satisfaction.

Statistical test obtained a value of $r_{st} = 0.59 > r_{ct} = 0.21$ finding is significant, moderate and directly proportional correlation between the perception of organizational climate and job satisfaction of teachers in the school San Juan district of San Juan de Miraflores Lima 2013. The results of the study indicate that as the perception of organizational climate that have teachers is good, higher job satisfaction in the educational institution where they work.

keyword: organizational climate and job satisfaction

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa San Juan del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2013.

La percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral son variables de gran relevancia para las organizaciones principalmente educativas, porque permite saber la manera en que los integrantes perciben la organización donde se desenvuelven y si los miembros se sienten satisfechos laboralmente a través del clima que prevalece en la organización.

El contenido de esta investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos, los que se detallan a continuación:

En el capítulo I.- Problema de investigación, comprende el planteamiento del problema, en el cual se presenta un enfoque de la situación y el contexto en el cual se hallaba inmerso el problema percepción del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de la institución educativa. Así mismo, se exponen los antecedentes del problema investigado; la justificación, que responde al por qué y al para qué fue elegido el problema a investigar; las limitaciones que se presentaron a lo largo del trabajo desplegado y las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos generales y específicos, los que sirven de guía en las tareas realizadas.

En el capítulo II.- Marco teórico, se fundamenta el trabajo de investigación y se adopta una perspectiva teórica, señalando las variables de la presente tesis a la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, describiendo sus modelos. Se sustentan los enfoques de factores organizacionales Ucrós y Gamboa (2009) y la teoría motivacional de dos factores Herzberg (1959), que se consideraron válidos para esta investigación.

En el capítulo III.- Marco metodológico, presenta la hipótesis de la investigación que fue aceptada $p < \alpha (0,05)$, es decir existe relación positiva entre

la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; las definiciones conceptual y operacional de las variables; el tipo de investigación es básica, método hipotético deductivo y de diseño no experimental; para la recolección de datos se emplea como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; y la formula estadística empleada para el análisis de los datos es el coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

En el capítulo IV.- Resultados, se verifica la hipótesis numérica y gráficamente, al obtener el valor r_s de Spearman calculado (0.59) y r_s de Spearman tabulado (0,21), luego $r_{sc}=0,59 > r_{st}=0,21$ lo cual muestra una relación positiva y significativa entre la variable percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, concluyendo que se acepta la hipótesis planteada, esto quiere decir que si la percepción del clima organizacional es favorable, la satisfacción laboral será buena y si la percepción del clima organizacional es desfavorable, la satisfacción laboral será mala. Esta aproximación tiene sustento científico y aplicativo ya que está acorde con las fuentes bibliográficas de importantes investigadores como Álvarez (1992) citado por Feris, T., y Castro, M. (2006, p. 30), quien establece que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo y en consecuencia, afectan su desempeño.

Por ultimo, se plantean las conclusiones y sugerencias a las que se arribo, los resultados de la investigación proporcionan información relevante para el apoyo a la gestión organizacional y para la planificación estratégica, y de esta manera cumplir con la misión y visión de la Institución, ya que un clima organizacional bueno favorece el logro de los objetivos y fines propuestos por la Institución, y cuando realmente esto es percibido por los miembros de la Institución, viene como consecuencia el incremento del compromiso organizacional, es decir tendremos entes colaboradores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.